

L'ÉTABLISSEMENT S'ENGAGE

Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

L'obtention du statut de travailleur handicapé donne des droits et permet de bénéficier de mesures :

- Sécuriser son parcours professionnel
- Convoier ses compétences et son handicap
- Je peux continuer à bénéficier régulièrement de formations par l'adaptation de celles-ci à mon handicap
- Je peux bénéficier d'une retraite pour invalidité sous certaines conditions

Grâce à mon statut...

- Je peux préserver mes conditions de travail par un aménagement de mon poste de travail adapté à mon handicap (matériel, organisation, etc...)
- Je peux ré-orienter mon avenir professionnel en fonction de mon état de santé
- Je peux continuer à bénéficier régulièrement de formations par l'adaptation de celles-ci à mon handicap
- Je peux bénéficier d'une retraite pour invalidité sous certaines conditions

Hâte aux idées reçues....

Le statut de travailleur handicapé est-il confidentiel ?

L'information sur votre statut de travailleur handicapé est strictement confidentielle : vous n'êtes pas dans l'obligation d'en informer votre employeur si vous souhaitez en faire part seulement au médecin du travail. Par contre, si vous souhaitez mobiliser des aides, il sera nécessaire de le porter à la connaissance de l'employeur.

Le statut peut-il être un frein dans mon évolution de carrière ou une mutation ?

La reconnaissance administrative de votre situation de handicap vous permettra la prise en compte de votre état de santé dans votre parcours professionnel et pourra vous faire bénéficier des aides financées par le FIPHP.

Les agents qui m'entourent seront-ils mis au courant de ma situation ?

Les personnels au courant de votre situation agissent dans votre intérêt en toute confidentialité. En cas d'aménagement de poste, les modalités d'aménagement peuvent être utilement présentées à l'équipe par le cadre, sans aborder le handicap ou la pathologie.

80% des handicaps dans le monde du travail sont invisibles.

Près de 300 000 personnes en France en âge de travailler vivent une situation de handicap chaque année. Ainsi, au cours de sa vie active, 1 Français sur 2 sera confronté à une situation de handicap.

L'obligation d'emploi :

Depuis la loi sur l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005, les employeurs publics sont tenus d'employer des personnes en situation de handicap.

En pratique

Pour bénéficier de cette reconnaissance l'agent peut solliciter un dossier de demande auprès du référent handicap, du Service de Santé au Travail, ou de la MDPH

Pour ce faire il devra remplir un formulaire administratif complet et d'un certificat médical



Les aides du FIPHP :

Le FIPHP accompagne les employeurs dans le financement d'aides en faveur du maintien dans l'emploi :

- L'aménagement du poste de travail (achat de matériel, etc.)
- Financement du reste à charge des prothèses et orthèses
- Différentes solutions de formation pour la réorientation professionnelle
- Les déplacements domicile-travail et professionnels

NOTRE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Nous avons fait le choix d'entrer dans une démarche visant à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi de nos agents en difficulté de santé. Avec le soutien de l'ANFH et du FIPHP, nous avons formé notre référent handicap sur cette thématique, et avons bénéficié d'un accompagnement qui nous a permis de mieux structurer notre organisation interne sur ce plan, pour accompagner au mieux les agents.

Cette démarche s'inscrit dans notre projet social. Elle est mise en œuvre en lien avec nos partenaires sociaux, vos représentants au CHSCT.

Si vous souhaitez obtenir plus d'informations, ou si vous êtes directement concerné, vous pouvez vous adresser à vos représentants du personnel, au service RH, à la direction et/ou au référent handicap.

Vos référents handicap

Nom : GARGES

Prénom : Christelle

Fonction : Gestionnaire-PHT, référente-handicap,

Téléphone : 05.53.69.79.96

Adresse mail : guibertc@ch-agen-nerac.fr

Nom : FRAU

Prénom : David

Fonction : Responsable du personnel,

Téléphone : 05.53.69.70.90 (secrétariat de la DRH)

Adresse mail : fraud@ch-agen-nerac.fr

Leurs disponibilités si vous souhaitez solliciter un entretien : Les lundi, mardi et jeudi après-midi, sur RDV exclusivement

QUELS SONT LES GRANDS TYPES DE HANDICAP ?



Handicap moteur :

Troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes...).

Ex : *lombalgie, hémiplégie, paraplégie, amputation, ...*



Handicap suite à une maladie invalidante :

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, génétiques peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes.

Ex : *diabète, sida, cancer, hyperthyroïdie, mucoviscidose.*



Handicap visuel :

Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.

Ex : *amblyopie, cécité, altération des couleurs ou du champ visuel, ...*



Handicap auditif :

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.

Ex : *surdité légère ou profonde*



Handicap psychique :

Résulte de troubles mentaux chroniques ou d'une maladie psychique. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables, du comportement et de l'adaptation sociale.

Ex : *dépression chronique, troubles obsessionnels compulsifs, phobies, troubles anxieux, ...*



Handicap intellectuel :

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.



GLOSSAIRE

Selon la loi du 11 février 2005, le handicap se définit comme une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie en société suite dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle ou définitive de fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

L'incapacité se définit comme la restriction, provenant d'une déficience partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain.

Le handicap au travail doit être considéré comme situationnel. Un problème de santé peut être générateur de handicap sur le lieu de travail et empêcher des restrictions d'aptitude temporaires ou durables.

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ex-CA1)

EA : Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé)

Cap Emploi : service public de l'emploi des travailleurs handicapés (pour les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés)

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (6%)

